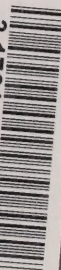


CAI  
HR.  
-2000  
C56

3 1761 11557828 8



Compliance policy: labour program

Government  
Publications





CAI  
HR  
-2000  
056

# LABOUR PROGRAM

## Compliance Policy

- Occupational Health and Safety
- Labour Standards
- Workplace Equity
- Fire Protection Services



For additional copies or  
alternate format, please contact:  
Enquires Centre  
Human Resources Development Canada  
140 promenade du Portage  
Phase IV, Level 0  
Hull, Quebec K1A 0J9  
Fax: (819) 953-7260

Catalogue No. LT-080-09-00

Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2000  
Cat. No.  
ISBN:



# Introduction

The Government of Canada, through the Labour Program of Human Resources Development Canada (HRDC), promotes and regulates fair, safe, healthy and equitable work environments and workplace practices.

This policy is designed to support *voluntary compliance* through education and consultation while ensuring that **enforcement, when required, is fair, foreseeable and nationally consistent.**

This policy presents the fundamental principles upon which compliance activities are based, consistent with current federal government policy on compliance.

## Purpose of the Compliance Policy

The *purpose* of this policy is to guide the delivery of compliance activities to ensure that:

- a) affected parties are aware of how compliance activities are carried out;
- b) fair and reasonable approaches to enforcement are used;
- c) approaches are consistent, effective and efficient; and
- d) graduated measures are used to deal with non-compliance.

## Orientation of the Compliance Policy

The policy is designed to facilitate compliance and to deal effectively with instances of non-compliance. To achieve these goals, the Labour Program conducts a series of activities designed to promote compliance, implements a range of tools and techniques to obtain compliance and, when required, responds to non-compliance situations through various voluntary and non-voluntary measures.

## Activities to Promote Compliance

Compliance programs require the active support of affected parties in order to meet the goals they are designed to address. Responsibility for compliance rests with these vested parties, often referred to as the internal responsibility system.

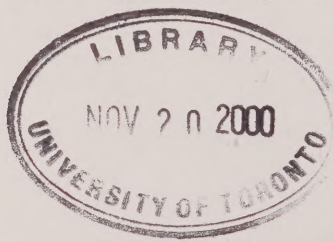
Effective internal compliance policies assist employers and employees to avoid situations of non-compliance or the inadvertent commission of an offense under the legislation. In the case of unsafe situations, this could mean preventing serious injury or death.

Responsibility for generating and keeping records and documents reflecting compliance is an important aspect of compliance with the legislation and standards. Several compliance programs require the submission of reports, drawings or plans to assist in the ongoing review and monitoring of compliance.

### ***Compliance Tools and Techniques***

The Labour Program facilitates and monitors compliance through a variety of tools and techniques which benefit from continued improvement through experience and input from the vested parties. Examples include:

- making educational materials available in different formats;
- conducting consultations with affected parties;
- monitoring reports submitted under specific requirements contained in the legislation and circulars;
- advising and counselling parties, upon receiving a complaint, on resolving the complaint internally. If the parties fail to resolve the issue, conducting an inspection to ensure compliance;
- conducting inspections and compliance reviews which are used to determine and address areas of non-compliance;
- helping to negotiate a settlement in cases of alleged unjust dismissal. If a satisfactory resolution to the complaint of unjust dismissal cannot be attained, the complainant may request the appointment of an adjudicator to hear and decide the case; and
- in the case of fatalities or serious injuries, conducting a separate investigation to analyze causes and monitor compliance.



## ***Response to Non-compliance***

The compliance measures used by the Labour Program allow a graduated response and present a clear preference for resolving situations of non-compliance through voluntary action. Measures to achieve voluntary compliance are simple and straightforward. They are less of a burden than the measures taken to deal with employers or employees that do not voluntarily comply. Although prosecution is seen as a last resort, action is taken when needed to achieve compliance.

Specific details on the response to non-compliance for each of the principal compliance programs is found in the legislation, policies and standards.

### **Voluntary Compliance**

Each compliance program has a simple mechanism for receiving a commitment from the responsible party that compliance will be achieved within a specified period.

### **Directions and Orders**

When compliance is not achieved voluntarily, the party in non-compliance will be directed or ordered to comply.

### **Appeals to Directions or Orders**

Where an affected party is not in agreement with a direction or order, mechanisms for appeal have been established. In most compliance areas, the direction or order is stayed until the appeal has been heard and a formal decision is announced. However, in cases involving occupational health and safety, the appeal does not act as a stay of the direction.

### **Prosecution**

Where an authorized person (e.g. Labour Program officer) has determined through an investigation that a contravention has been committed, a prosecution may be undertaken.

It is departmental policy to initiate a prosecution when there are serious contraventions or where corrective action has not been taken.

## ***THE ROLE OF LABOUR PROGRAM OFFICERS***

Objectives and principles presented in this policy are implemented and supported by a network of regional Labour Program officers whose role it is to:

- promote awareness of the rights and responsibilities of all parties;
- promote a common understanding among all affected parties;
- facilitate the development of internal compliance programs and measures;
- assist affected parties in achieving compliance;
- monitor compliance;
- respond to situations of non-compliance to gain full compliance;
- approach their responsibilities with objectivity;
- ensure that legislation and standards are applied consistently and fairly;
- use discretion only in areas where the legislation or standards provide some latitude in meeting their intent; and
- coordinate their activities with those of other agencies in situations where more than one regulatory agency may be involved.

## ***PRINCIPAL COMPLIANCE PROGRAMS***

This policy governs the delivery of compliance programs in the following four areas.



## 1. Occupational Health and Safety

**Purpose:** to prevent accidents and injuries to health arising out of, linked with, or occurring in the course of employment

**Based on:** Part II of the *Canada Labour Code*

**Applies to:** federally regulated industries and the federal public service

For additional information, refer to the pamphlet entitled *Occupational Health and Safety and Compliance (Santé et sécurité au travail et conformité)*

## 2. Labour Standards

**Purpose:** is to provide minimum standards for the payment of wages as well as specified benefits and workplace policies and practices

**Based on:** Part III of the *Canada Labour Code*

**Applies to:** federally regulated industries, but not to the federal public service

For additional information, refer to the pamphlet entitled *Labour Standards and Compliance (Normes du travail et conformité)*

## 3. Workplace Equity

### a) *The Employment Equity Program*

**Purpose:** to correct conditions in employment which disadvantage women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minorities

**Based on:** *Employment Equity Act*

**Applies to:** federally regulated industries, Crown corporations with 100 employees or more, as well as portions of the federal public service identified in Part I of Schedule I of the *Public Service Staff Relations Act* or by order of the Governor in Council which includes the Canadian Armed Forces and the RCMP

### ***b) The Federal Contractors Program***

**Purpose:** to correct conditions in employment which disadvantage women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minorities

**Applies to:** provincially regulated businesses with more than 100 employees that secure contracts for the provision of goods and services to the federal government valued at \$200,000 or more

### ***c) The Equal Pay Program***

**Purpose:** to ensure that females and males employed within the same establishment are paid equal wages for work of equal value

**Based on:** Part III of the *Canada Labour Code* and the *Canadian Human Rights Act*

**Applies to:** federally regulated industries

For additional information, refer to the pamphlet entitled *Workplace Equity and Compliance (Équité en milieu de travail et conformité)*

## **4. Fire Protection Services**

**Purpose:** to minimize the risk of fires resulting in loss of life, loss of property or the disruption of essential operations

**Based on:** Treasury Board policies and Memoranda of Understanding on fire protection

**Applies to:** the federal public service, federal government property both owned and leased, major public buildings on First Nations reserves, and Crown corporations with agreements for services

For additional information, refer to the pamphlet entitled *Fire Protection Services and Compliance (Services de prévention des incendies et conformité)*



## General Information and Publications

### 1. Publications and General Information:

Public Inquiries Centre  
Human Resources Development Canada  
140 Promenade du Portage  
Phase IV, Level 0  
Hull, Quebec  
K1A 0J9

Telephone: (819) 994-0543

Fax: (819) 953-7260

If you require an alternate format, please contact the Public Enquiries Centre at (819) 994-0543.

### 2. Telephone Inquiries: see blue pages under Human Resources Development Canada — Labour Program

### 3. Copies of Federal Legislation and Regulations:

Canadian Government Publishing  
(formerly the Canada Communications Group)

Telephone: 1-800-635-7943

Fax: 1-800-565-7757

### 4. Internet Address to Current Labour Program Information:

The Labour Program Website at:  
<http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/>

### 5. Internet Access to Federal Labour Legislation:

Copies of the *Canada Labour Code* and regulations and the *Employment Equity Act* are available in compressed file format at the Justice Canada Website:

<http://canada.justice.gc.ca/ftp/en/laws/index.html>

NOTES:



NOTES:

## Information générale et publications

### 1. Publications et information générale :

Centre de renseignements  
Développement des ressources humaines Canada  
140, promenade du Portage  
Phase IV, Niveau 0  
Hull (Québec)  
K1A 0J9

Téléphone : 819 994-0543

Télécopieur : 819 953-7260

Si vous désirez des exemplaires sous forme de médias substitués, veuillez communiquer avec le Centre de renseignements au 819 994-0543.

### 2.

**Renseignements par téléphone** : voir les pages bleues de l'annuaire du téléphone sous Développement des ressources humaines Canada – Programme du travail

### 3.

**Exemplaires des lois et règlements fédéraux** :

Éditions du gouvernement du Canada  
(auparavant le Groupe Communication Canada)

Téléphone : 1 800 635-7943

Télécopieur : 1 800 565-7757

### 4.

**Adresse Internet permettant d'obtenir des informations à jour sur le Programme du travail** :

Site Web du Programme du travail :  
<http://labour-travail.hrdc-drh.gc.ca/>

### 5.

**Accès aux lois fédérales du travail sur Internet** :

*Le Code canadien du travail* et les règlements d'application ainsi que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sont accessibles sous forme comprimée sur le site Web de Justice Canada :

<http://canada.justice.gc.ca/ftp/tr/lois/index.html>



Pour plus de renseignements, consulter le dépliant intitulé *Services de prévention des incendies et*

de service

ainsi que les sociétés d'État ayant signé des ententes  
édifices publics dans les réserves des Premières nations  
gouvernement ou loués par ce dernier, les principaux  
Champ d'application : la fonction publique fédérale, les biens appartenant au

Fondement : les politiques et les protocoles d'entente du Conseil du  
Trésor touchant la protection contre les incendies

Objet : réduire les risques d'incendie qui peuvent entraîner  
des pertes de vie, des pertes matérielles ou encore  
l'interruption d'activités essentielles

#### 4. Services de protection contre les incendies

Pour plus de renseignements, consulter le dépliant intitulé *Équité en milieu de travail et conformité*

Champ d'application : les entreprises de compétence fédérale

Fondement : partie III du *Code canadien du travail* et *Loi  
canadienne sur les droits de la personne*

Objet : veiller à ce que les femmes et les hommes travaillant  
dans un même établissement reçoivent un salaire égal  
pour un travail d'égale valeur

#### c) Programme d'équité salariale

Champ d'application : les entreprises de compétence provinciale ayant plus  
de 100 employés qui obtiennent des contrats pour la  
fourniture de biens et de services d'une valeur de  
200 000 dollars ou plus au gouvernement fédéral

Objet : rectifier les situations, dans le domaine de l'emploi, qui  
défavorisent les femmes, les Autochtones, les personnes  
handicapées et les membres des minorités visibles

#### b) Programme de contrats fédéraux

**Champ d'application :** les entreprises de compétence fédérale et la fonction publique fédérale

**Fondement :** partie II du *Code canadien du travail*

Pour plus de renseignements, consulter le dépliant intitulé *Santé et sécurité au travail et conformité* (Occupational Safety and Health and Compliance).

## 2. Normes du travail

**Objet :**

établir des normes minimales en matière de paiement de la rémunération, certains avantages ainsi que des politiques et des pratiques pour le milieu de travail

**Fondement :**

partie III du *Code canadien du travail*

**Champ d'application :** les entreprises de compétence fédérale, mais non la fonction publique fédérale

Pour plus de renseignements, consulter le dépliant intitulé *Normes du travail et conformité* (Labour Standards and Compliance).

## 3. Équité en milieu de travail

a) *Programme d'équité en matière d'emploi*

**Objet :**

rectifier les situations, dans le domaine de l'emploi, qui défavorisent les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles

**Fondement :**

*Loi sur l'équité en matière d'emploi*

**Champ d'application :** les entreprises de compétence fédérale, les sociétés

d'État ayant au moins 100 employés ainsi que les secteurs de la fonction publique fédérale mentionnés à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ou désignés dans le décret du gouverneur en conseil, qui inclut les Forces armées canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada

## RÔLE DES AGENTS DU PROGRAMME DU TRAVAIL

Les objectifs et les principes énoncés dans la présente politique sont mis en œuvre et appuyés par un réseau d'agents régionaux du Programme du travail qui s'acquittent des fonctions suivantes :

- faire connaître davantage à toutes les parties leurs droits et leurs responsabilités;
- favoriser une compréhension uniforme chez toutes les parties visées;
- faciliter l'élaboration de mesures et de programmes de conformité internes;
- aider les parties intéressées à se conformer;
- surveiller la conformité;
- prendre les mesures nécessaires pour obtenir la conformité totale;
- s'acquitter de leurs responsabilités avec objectivité;

- voir à ce que la législation et les normes soient appliquées de façon uniforme et équitable;
- utiliser leurs pouvoirs discrétionnaires uniquement dans les domaines où la législation ou les normes prévoient une certaine marge de manœuvre dans leur application;
- coordonner leurs activités avec celles d'autres organismes dans les cas où plus d'un organisme de réglementation pourrait être appelé à intervenir.

### PRINCIPAUX PROGRAMMES DE CONFORMITÉ

La présente politique guide l'exécution des programmes de conformité dans les quatre secteurs suivants.

#### 1. Santé et sécurité au travail

**Objet :** prévenir les accidents et les maladies liés à l'occupation d'un emploi

## **Recours en cas de non-conformité**

Le Programme du travail utilise des mesures progressives pour obtenir la conformité. Elles mettent l'accent sur le règlement volontaire des problèmes. Ces mesures sont simples et directes. Elles sont moins lourdes que les mesures employées lorsque les employeurs ou les employés n'agissent pas volontairement. Bien que les poursuites soient considérées comme un recours ultime, on n'hésite pas à y recourir lorsqu'elles sont nécessaires.

Pour plus de précisions sur les recours propres à chaque programme de conformité, il faut consulter la législation, les politiques et les normes.

### **Conformité volontaire**

Il y a pour chaque programme de conformité un mécanisme simple permettant d'obtenir de la partie responsable un engagement à régler la situation dans un délai donné.

### **Instructions et ordres**

Si la partie concernée n'accepte pas volontairement de se conformer, elle reçoit les instructions ou un ordre lui enjoignant de corriger la situation.

### **Appels relatifs aux instructions et aux ordres**

Une procédure d'appel a été établie pour les cas où la partie en cause n'est pas d'accord avec les instructions ou les ordres qui lui ont été donnés. Dans la plupart des programmes de conformité, la mise en œuvre des instructions ou des ordres est suspendue jusqu'à ce que l'appel ait été entendu et qu'une décision officielle ait été rendue. Toutefois, en ce qui concerne les cas touchant la santé et la sécurité au travail, l'appel n'entraîne aucune suspension.

### **Poursuites**

Si l'enquête menée par une personne autorisée (p. ex. un agent du Programme du travail) révèle qu'une infraction a été commise, des poursuites pourront être entamées.

Le Ministère a pour politique d'entamer des poursuites dans les cas d'infractions graves ou lorsqu'aucune mesure correctrice n'a été prise.



- L'établissement de politiques de conformité internes permet aux employeurs et aux employés d'éviter les situations de non-conformité ou de contrevenir par inadvertance aux dispositions législatives. En ce qui concerne les situations dangereuses, cela pourrait éviter un accident grave ou mortel.
- Un élément important de cette politique est la tenue de dossiers et de documents attestant la conformité par rapport aux lois et à la réglementation. Plusieurs programmes de conformité exigent la présentation de rapports, de dessins ou de plans qui faciliteront l'examen et le contrôle continus de la conformité.
- ***Moyens et techniques utilisés pour favoriser la conformité***
- Le Programme du travail facilite et contrôle la conformité en utilisant divers moyens et techniques qui peuvent être constamment améliorés grâce à l'expérience et à la contribution des parties intéressées. En voici quelques exemples :
- offrir le matériel didactique sous différentes formes;
- mener des consultations auprès des parties intéressées;
- assurer le suivi des rapports de contrôle présentés en vertu d'exigences précises contenues dans la législation et les circulaires;
- donner conseils et orientation aux parties intéressées, lors du dépôt d'une plainte, sur la façon de la régler elles-mêmes. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, effectuer une inspection pour vérifier la conformité;
- effectuer des inspections et des contrôles de conformité pour déterminer les cas de non-conformité et les régler;
- aider les parties à régler des plaintes de congédiement injuste au moyen de la médiation; s'il est impossible de régler la plainte à la satisfaction des parties, le plaignant peut demander qu'un arbitre soit nommé pour entendre la plainte et prendre une décision;
- en cas d'accident mortel ou d'accident grave, effectuer une enquête distincte pour en analyser les causes et vérifier la conformité.

Le gouvernement du Canada, par l'entremise du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), s'occupe de promouvoir la sécurité, la santé et l'équité dans les milieux de travail et dans les pratiques de ces derniers ainsi que d'établir la réglementation pertinente. La présente politique est conçue pour favoriser la *conformité volontaire* par l'éducation et la consultation tout en veillant à ce que **les mesures d'application, si elles sont nécessaires, soient exécutées de façon équitable, prévisible et uniforme à l'échelle nationale.** La politique énonce les principes fondamentaux sur lesquels se fondent les mesures de conformité et qui respectent la politique actuelle du gouvernement fédéral en matière de conformité.

## Objet de la politique de conformité

Cette politique a pour *objet* d'orienter l'exécution des mesures de conformité de manière à ce que :

- a) les parties intéressées sachent comment ces mesures sont appliquées;
- b) des méthodes d'application justes et raisonnables soient utilisées;
- c) les méthodes utilisées soient uniformes, efficaces et efficaces;
- d) des mesures progressives soient utilisées pour régler les cas de non-conformité.

## Orientation de la politique de conformité

Cette politique est conçue pour favoriser la conformité et pour régler efficacement les cas de non-conformité. Pour atteindre ces objectifs, le Programme du travail exécute une série d'activités ayant pour but de promouvoir la conformité, utilise une vaste gamme d'outils et de techniques pour obtenir la conformité et, s'il y a lieu, règle les cas de non-conformité au moyen de diverses mesures volontaires ou obligatoires.

## Mesures visant à promouvoir la conformité

Pour que les programmes de conformité réussissent, il faut que les parties intéressées participent directement à la réalisation des objectifs fixés. En dernier ressort, la conformité est la responsabilité des parties en cause et est assurée grâce à un système de responsabilité interne.

Pour obtenir d'autres exemplaires  
de ce document sous cette forme ou  
sous forme de médias substitués,  
veuillez vous adresser au :

Centre de renseignements  
Développement des ressources humaines Canada  
140, promenade du Portage  
Phase IV, niveau 0  
Hull (Québec) K1A 0J9  
Télécopieur : (819) 953-7260

N de Catalogue : LT-080-09-00

Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2000  
N de cat :  
ISBN :

# PROGRAMME DU TRAVAIL

## Politique de conformité

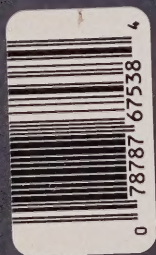
- Santé et sécurité au travail
- Normes du travail
- Équité en milieu de travail
- Services de protection  
contre les incendies











Oxford

ESSELTE

10%

